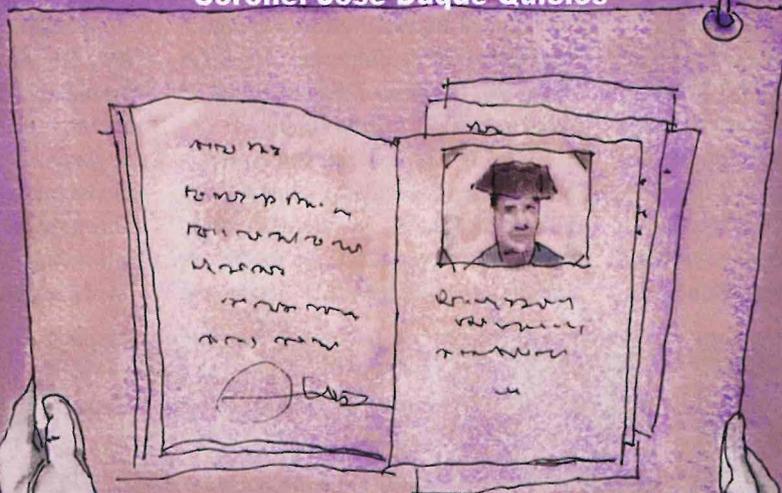




La Huella: Cuando dejamos nuestra vida activa en el Cuerpo, solo queda de nosotros el recuerdo de nuestros compañeros y las anotaciones en la hoja de servicio. Pero ¿y si no estuvieran todas las vicisitudes profesionales en este documento?

Coronel José Duque Quicios



Dedicado a los anónimos, ignorados y desconocidos guardias civiles, que de forma callada y silenciosa han contribuido a nuestro actual situación y valoración, y con los que la Institución olvidó poner en práctica su espíritu Benemérito, algo que si practicó fuera de ella.



El origen de esta reflexión me vino de la lectura de la primera parte del art. 7 de la Cartilla de nuestro fundador, el Duque de Ahumada, cuando en pleno siglo XIX, siguiendo una visión formal del servicio público, dijo:

“El Guardia Civil no hace más que cumplir con su deber; y si algo debe esperar de aquel a quién ha favorecido, debe ser sólo un recuerdo de gratitud. Este desinterés le llenará de orgullo; le granjeará el aprecio de todos, y muy particularmente la estimación de sus Jefes...”

Aunque con su espíritu recio y espartano característico, muy discretamente, el fundador ya pide de forma inferida un leve ejercicio de reconocimiento, tácito al menos, en los actos cotidianos de nuestros guardias civiles, y no solo del ciudadano o de la sociedad a la que servimos, sino también por parte del Cuerpo al que pertenecemos, que no siempre ha sabido ser generoso y sensible para ofrecer el reconocimiento explícito de esto que llamaremos LA HUELLA (circunstancias y experiencias particulares de nuestro paso por el Cuerpo, y que más adelante definiremos concretamente),

y que ha contribuido a que la Guardia Civil sea una Institución muy valorada e inmensamente reconocida, consiguiendo que esta huella, aparte del recuerdo en la sociedad, llegue a formar parte de la memoria colectiva y sirva de acicate a los que continúen nuestra labor. Este reconocimiento social es uno de los valores característicos que los aspirantes al Cuerpo siempre señalan en sus entrevistas para ingresar.

Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño de sus tareas, las personas deben percibir justicia en el trato, que genera felicidad y que a su vez produce la satisfacción en el trabajo por el deber cumplido, que determinará, además, en gran medida el éxito organizacional al tener un valor humano motivado y fiel. Así se expresa un reconocido especialista mundial en el área de la Administración de Empresas y Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato, en su obra *Gestión del Talento Humano*.

En los momentos actuales, la visión dinámica de la sociedad y la inmediatez de las necesidades, la celeridad informativa y de respuesta de los medios de comunicación nos lleva en volandas a la

hora de valorar o interpretar la realidad, arrastrados por la fuerza de un tsunami de valores cambiantes y de opiniones diferentes. Cuando ahora la Institución se sitúa en los primeros puestos de los espacios mediáticos por su exposición en el cumplimiento de las tareas asignadas, mostrando sus logros más relevantes, pero también en sus difíciles situaciones de cumplimiento normativo, en contra a veces, del ciudadano. Y cuando son las imágenes o los sentimientos impulsivos los que cotizan en ese mundo, olvidamos los hechos cotidianos, la labor callada del día a día que no se refleja en el “top”, pero que queda grabado en el espíritu de los ciudadanos y en lo íntimo de nuestros guardias civiles, que es en definitiva lo que nos imprime carácter y nos hace ser y sentir lo que somos. De ahí viene la necesidad de reflejarlo y mantenerlo.

HAZLO, DILO Y RECUÉRDALO. No existe un evento o presentación institucional, especialmente extramuros, que no comience hablando de nuestros orígenes, de los que nos sentimos legítimamente orgullosos y nos gusta manifestarlo en público, al igual que cualquier empresa habla de su antigüedad en el mercado. Pero al final, este detalle



Emisora del cuerpo. Capitán José Blanco Novo, museo (1929).



Servicio Marítimo y Guardia de Finanzas italiana. José Duque, río Danubio (1995).

simplemente queda en eso, en una cita introductoria, que sirve para llegar al momento actual, olvidando lo cotidiano.

He tenido la oportunidad de examinar las antiguas hojas de servicios. Es apasionante sumergirse en ellas, es una sensación que se acrecienta, naturalmente, sobre todo si ha pertenecido a un ser próximo: padre, abuelo o tío. Esto me sucedió cuando me proporcionaron las de mis ancestros (también miembros del Cuerpo): poderlas tocar, sentir el tacto del papel viejo, ver su color. Me hizo sentir y vivir las vicisitudes que se podían leer en ellas. Algunas realmente revividas y compartidas. Y todas con el mismo denominador común, el servicio y su tarea común: ayuda, intermediación, asistencia, consuelo, acompañamiento, defensa del débil, confianza, entrega más allá del tiempo propio y en muchos casos, del de la familia.

Dependiendo de cada hoja, la sensación fue distinta: el tacto del papel, el color de la tinta, la expresión de la literalidad de las expresiones y su caligrafía. ¡Y hasta su olor!

Luego, su contenido me siguió sorprendiendo: la generosa cantidad de copias del mismo documento, que simplemente ha sido elevado a los diferentes

escalones jerárquicos con el afán de recoger toda la vida profesional (y a veces personal) de su propietario, conformando así su orteguiano circunstancial, su ser natural y su "ser administrativo".

Cuando la realidad biológica te va mostrando suficiente perspectiva de tu proyecto vital, personal y profesional, se siente la necesidad de averiguar cómo esa faceta profesional ha contribuido a tu vida, a su desarrollo y a su disfrute. Una razón que te permite seguir teniendo ese sello de amor al servicio y de los motivos por los que te hiciste guardia civil.

Para quien ha conocido a última hora los Recursos Humanos, entendidos como unidad administrativa, con sus detalladas normas de baremar, y no como realidad humana, a las que no había prestado la suficiente atención para utilización personal y legítima, he descubierto la realidad de cómo la Institución valora, ordena y escalafona, según criterios y regulaciones discrecionales humanas, que se adaptan a las situaciones y a los tiempos. Pero la falta a veces de valoraciones cualitativas ¿objetivas? hacen ver la falta de reconocimiento.

Los historiales profesionales con sus destinos, sus cursos, sus medallas, sus

vicisitudes, sus logros... tienen como premio una carrera profesional públicamente reconocida, y que administrativa aparece en una publicación oficial. Esto supone que de todos nosotros, y dentro de la Institución, se tenga un cierto conocimiento, y un cierto grado de reconocimiento.

A nivel íntimo, cada uno disfruta y valora las capacidades y logros personales conseguidos y de los que realmente siente una legítima satisfacción. Pero esta realidad interior, que solo uno conoce y estima, muchas veces no se puede plasmar en un currículum que sigue una normativa establecida. Existen otros aspectos no tangibles que no contabilizan en los reconocimientos oficialmente establecidos, pero que trascienden y permanecen fuera de esa realidad, constreñida solo a lo oficial.

¿Cuántas de esas realidades han supuesto una mejora o un crecimiento de la Institución que no quedan reconocidas por ella y que en cambio, en algunos casos, sí son reconocidas fuera de ella? Esto es lo que he descubierto últimamente, cuando he comprendido lo que significa un currículum y una realidad a la que antes no prestaba la suficiente atención.



Autor, lugar y fecha desconocidos.



Autor, lugar y fecha desconocidos.

¿QUÉ ES DE AQUELLOS GUARDIAS CIVILES QUE NO CONSIGUIERON ESE RECONOCIMIENTO?

Cuántas veces nos encontramos a esos guardias civiles, ya retirados, que hablan de sus vivencias, cuentan historias de su vida profesional con ilusión y añoranza. Cuántas veces hemos sentido que esas realidades desaparecerán con ellos sin ser conocidas. Por eso sería interesante examinarlas, conocerlas y ver las que tienen una suficiente categoría que pudiera trascender la simple anécdota. El bagaje de ese conocimiento y de sus informes podría valer como histórico de experiencias, y a la vez lecciones aprendidas.

Los que hemos tenido la suerte de entrar en contacto con culturas policiales extranjeras, y hemos conocido sus formas de proceder y sus dinámicas, nos gustaría importar algunas de las bondades que aquellas nos pudieran ofrecer, aunque muchas veces sentimos que son intransplantables, pues pertenecen a culturas propias y diferentes a la nuestra.

No puedo resistirme a la tentación de señalar algunos de esos comportamientos que empiezan a recalcar ya entre nosotros. Actitudes y expresiones como el “trabajo bien hecho” o el “trabajo duro” (*hard work*), no se conocían hace unos años atrás. Ahora, tímidamente, las empezamos a utilizar.

Cuántas veces nos quejamos porque

muchos de nuestros proyectos institucionales o nuestros candidatos a puestos en organismos internacionales o nacionales son rechazados o no son lo suficientemente reconocidos. Cuántas veces pensamos en la calidad y oportunidad de esos proyectos y candidatos a los que objetivamente reconocemos sus cualidades. Y aunque pudiera resultar filosófica la justificación, pensemos que si no somos capaces de reconocernos a nosotros mismos, ¿cómo queremos ser reconocidos por otros?

Y resulta curioso como la Institución ha olvidado este reconocimiento, que aunque no lo llamara así el fundador, ya lo tenía presente en aquel entonces.

“QUÉ BUENO SERÍA QUE EL CONOCIMIENTO Y LA DESTREZA FUERAN UNIDOS AL RECONOCIMIENTO”.

Uno de los valores del Cuerpo en que se fundamenta su reputación son los intangibles que proceden en gran parte de la aportación de sus miembros al acervo colectivo de la Institución, y que por su naturaleza organizativa no se valora adecuadamente, hasta el necesario cambio cultural que los nuevos modelos sociales o de reconocimiento impongan en la nueva sociedad.

Luego, cuántas veces nos hemos reprochado a nosotros mismos el estado de vacío que sentimos cuando dejamos la actividad en el Cuerpo, y regresamos

“de visita” a los lugares en los que antes trabajamos, vivimos y disfrutamos. Cuántas veces lo hemos sentido y cuántas más nos ruboriza reconocer ese vacío que muchas veces provoca no repetir esa visita.

Con frecuencia no nos reconocimos a nosotros mismos mientras estuvimos en activo, no reconocimos a nuestros prój(x)imos, y si no lo hicimos cuando el hecho fue extraordinario, mucho menos cuando fue cotidiano. Y claro, si no lo reconocimos en nuestro tiempo, resulta más difícil que ese reconocimiento no llegue a nosotros ahora, ya fuera de la Institución.

Me vienen al recuerdo multitud de proyectos que luego se han transformado en realidades que tenemos a nuestro lado y no hemos reparado ni en su origen, ni mucho menos en la persona que los puso en marcha. ¿Qué hay de esas fotos de la Institución que todos tenemos en nuestras mentes, de las que no conocemos ni su lugar, ni su autor ni su fecha, simplemente porque en su momento no se añadieron a su pie? Cuánto ganarían si tuvieran lo que ahora serían “metadatos”. De esos proyectos, ya hechos realidades, esos símbolos anónimos y mudos de la existencia de nuestro Cuerpo, de los que no conocemos ni su origen ni su autor. Y también, aunque de autorías conocidas, esas publicaciones institucionales propias, a la vez artesanales y altamente técnicas, cuya valora-



ción fuera de nosotros es apabullante. Y aunque también en esta línea, esa falta de defensa de nuestras competencias y valores frente a las erosiones de otras instituciones concurrentes.

Mientras estuve confeccionando este ensayo, en un momento de “vahído emocional”, una especie de ensoñación, imaginé al Duque de Ahumada que se presentaba ante este Consejo de Evaluación intentando explicar su HUELLA. Lo vi como llegaba al lugar de la presentación y estando constituida la sesión iba a responder a la pregunta que su presidente dirigía protocolariamente en estas ocasiones, y cuando comenzaba su discurso, una inoportuna vuelta a la realidad me hizo perder su respuesta y desconocer el alcance de su HUELLA. Me quedó que el liderazgo se ejerce con generosidad y con entrega, pero debe ser liderazgo siempre ejemplar.

Pero querría que la idea de este artículo no quedara en una reflexión más o menos profunda, sino que sirviera para que las nuevas generaciones de guardias civiles, herederas de su pasado, pero ya protagonistas de la nueva sociedad de la gestión del conocimiento y el talento, pudieran trascenderla para alcanzar ese futuro ilusionante que todos hemos soñado para nuestra Institución. ■

Para contactar con el Coronel:
jduque.publicaciones@gmail.com



156º aniversario de la Guardia Civil. Víctor, Madrid (2000).

↳ La huella como proyecto

LA HUELLA: Su significado es el testimonio y el quehacer de nuestro paso por el Cuerpo, lo que dejamos en él y no aparece reflejado en nuestra documentación personal. No son anécdotas ni ocurrencias. LA HUELLA quiere ser un compendio de nuestra riqueza, nuestra conciencia institucional, nuestro inconsciente colectivo, que reunido forme parte del conocimiento de nuestro ser y cuyo conjunto formará parte de una especie de archivo akáshico de permanente presencia para nuestra Institución, que trascienda o haga trascenderla.

FORMATO Y CONTENIDO: Proyecto o idea de cualquier tipo (técnico, presentado en cualquier formato: papel, formato electrónico (audio, vídeo...), que después de su exposición fuera guardado para su conservación y archivo.

CONSEJO DE EVALUACIÓN: Formado por personal de todos los empleos, encargado de examinar las propuestas y aprobar su presentación. Personal elegido para este cometido según criterios a establecer, en los que primarían los académicos y profesionales.

PRESENTACIÓN DE LA HUELLA: No se establecería un rígido protocolo para presentarla, ni tampoco el Consejo de Evaluación adoptaría una estricta disciplina para su presentación. Habría que ser “generosos” en este planteamiento. El hecho que un guardia civil quisiera exponerla, ya le da la aptitud para su inclusión en el acervo que quiere ser este proyecto.

CÓMO INCARDINARLA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA: El desarrollo normativo de LA HUELLA se podría desarrollar mediante Orden General o cualquier otra normativa, se enmarcaría en el ámbito de Personal, Enseñanza, Fundación o cualquier otra Unidad que se considerara. Se presentaría un acto público, solemne, en el que el guardia civil expondría a toda la Institución.

CUÁNDO: En cualquier momento de la carrera profesional (no habría que esperar a la reserva ni al retiro).

LUGAR: Se buscaría el que la solemnidad del acto pudiera agrandar.

FECHAS: A establecer.